

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**ÖRGÜTSEL DESTEK ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK İLİŞKİSİNDE
PSİKOLOJİK GÜVENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: İSTANBUL İL MİLLİ
EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI EĞİTİM KURUMLARINDA BİR
ARAŞTIRMA**

Turgay KAYMAKCI¹ & İhsan YİĞİT²

Öz

İnsanlar, yaşamları boyunca hayatlarının çoğunu işyerinde içinde buldukları ortamlarda geçirmektedirler. Çalışanların bu süreçte işyerlerinde çevrelerinden aldıkları veya algıladıkları örgütsel destek oranında örgütlerine olan tutumları olumlu veya olumsuz olarak etkilenmektedir. Bunun sonucunda çalışanlar, kendilerini hissettikleri örgütsel destek durumuna göre örgütün bir parçası olarak görebilmektedir. Örgütlerde örgütsel desteği hissedemeyen çalışanlar kendilerini örgütten uzak hissetmekte ve zaman çerisinde işinden, örgütünden soğumaktadır.

21. yüzyılda örgütlerin hedeflerine ulaşma başarısı ve bu başarının sürdürülebilirliği, çalışanların motivasyonu, memnuniyeti ve örgütlerine olan bağlılığıyla doğrudan ilişkili olduğu değerlendirilmektedir.

Diğer taraftan çalışanların örgütlerine psikolojik olarak güvenmediği ortamlarda istenilen performansa ulaşamamaktadır. Günün şartlarına göre değişim ve gelişim gösteren yönetim biliminde de gerçekleşen değişiklikler, örgütsel yönetimde çalışanların duygusal ihtiyaçlarının ön plana çıkmasında büyük bir rol oynamıştır. Örgütlerde çalışanların psikolojik güven ihtiyaçlarının gözetilerek karşılanması, örgütlerin hedefine ulaşmasında çok önemli bir unsur olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, bütün teknolojik ve bilimsel gelişmelere rağmen örgütlerin en önemli kaynağının insan olduğu gerçeği değişmemektedir.

Bu çalışma, İstanbul'da Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi/özel okullardaki öğretmen ve idarecilerin örgütsel destek örgütsel adanmışlık ilişkisinde psikolojik güvenin düzenleyici rolü olup olmadığını araştırmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek, Örgütsel Adanmışlık, Psikolojik Güven

JEL Kodları: M12, M14, I21.

Başvuru: 05.07.2024 **Kabul:** 18.09.2024

¹ Dr., Millî Eğitim Bakanlığı, turgaykaymakci@gmail.com.tr., ORCID No: 0000-0001-9741-8451

² Doc.Dr., Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, ihsanyigit@gmail.com.tr., ORCID No: 0000-0002-9053-9717

**THE MODERATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL TRUST IN THE
RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL SUPPORT AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY IN EDUCATIONAL
INSTITUTIONS AFFILIATED TO ISTANBUL PROVINCIAL
DIRECTORATE OF NATIONAL EDUCATION³**

Abstract

People spend most of their lives in their workplaces throughout their lives. In this process, employees' attitudes towards their organisations are positively or negatively affected by the organisational support they receive or perceive from their environment in their workplaces. As a result, employees can see themselves as a part of the organisation according to the organisational support they feel. Employees who cannot feel organisational support in organisations feel distant from the organisation and become disenchanted with their jobs and organisations over time.

In the 21st century, the success of organisations in achieving their goals and the sustainability of this success is directly related to the motivation, satisfaction and commitment of employees to their organisations.

On the other hand, in environments where employees do not trust their organisations psychologically, the desired performance cannot be achieved. Changes in the science of management, which changes and develops according to the conditions of the day, have played a major role in bringing the emotional needs of employees to the forefront in organisational management. It is seen that meeting the psychological trust needs of employees in organisations is a very important factor in achieving the goals of organisations. In this context, despite all technological and scientific developments, the fact that the most important resource of organisations is human does not change. This study aims to investigate whether psychological trust has a regulatory role in the relationship between organisational support and organisational commitment of teachers and administrators in public/private schools affiliated to the Ministry of National Education in Istanbul.

Keywords: *Organizational Support, Organizational Commitment, Psychological Trust*

JEL Codes: M12, M14, I21.

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

³ The Extended English Summary is located the end of the Article

1. GİRİŞ

Örgütsel destek, çalışanların örgütlerine olan desteklerinin göz önünde bulundurulması ve örgütün çalışanların refahıyla ilgili olumlu çaba göstermesi olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerin bu tür gayretleri, bu ilişkide çok önemli bir rol oynamaktadır (Görgülü, 2022: 34). Örgütsel destek algısı, çalışanların örgütlerine olan katkıları sonrasında, içinde buldukları duygusal beklentilerini içeren bir durum olarak düşünülebilir. Çalışanlar, içinde yer aldıkları örgütün destekleme ve sahiplenme düzeylerine göre algılarını şekillendirirler (Çeçe, 2023: 57). Örgütlerde çalışanlara sağlanan örgütsel desteğin onların örgüte karşı olan güven, duygu ve düşüncelerinde önemli pozitif algı oluşturmaktadır, bu durum da onların örgüte karşı olan adanmışlık duygularını artırdığı düşünülmektedir. Örgütsel adanmışlık, çalışanın benimsediği örgüt amaçları doğrultusunda; gayret etmesi ve örgütteki üyeliğini sürdürme konusundaki güçlü isteğidir (Yolaç, 2008:156).

Örgütlerin dayanma gücü, sürdürülebilirliği ve kârlılığı hiper agresif iş çevrelerinde, örgütte bulunan çalışanların bireysel yetenek, sadakat ve sundukları katkıya göre değişmektedir. Adanmışlık duygusu yüksek çalışanları çekmek ve elde tutmak, rekabet avantajında kritik bir kaynak olup, örgüt için önemli bir belirleyicidir (Lee ve Ok, 2015:2).

Edgar Schein'in psikolojik güven konusundaki çalışmasında vurguladığı önemli nokta, kişilerin yeni şeyler öğrenmesine ve yeni yollar denemesine yardımcı olan bir unsur olarak psikolojik güvenliğin rolüdür. Araştırmacıya göre, kişi kendini güvende hissettiğinde, yeni yollar denemek ve değişikliklere açık olmak konusunda daha istekli olur. Ayrıca, kişinin kendini güvende hissetmesi, önündeki yolun kendisi için öngörülebilir ve açık olduğunu hissetmesiyle ilişkilidir (Schein, 1993:96-97).

Psikolojik güven ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişki, Türkçe literatürde birçok çalışmanın konusu olmuştur. Akdağ (2020), Koyuncu (2013) ve Altunay (2017) gibi araştırmacıların yapılan araştırma bulgularına göre, psikolojik güvenin örgütsel adanmışlık üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur.

Örgütsel desteğin örgütsel adanmışlığa olan etkisi üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında, bu araştırmalar, genellikle bu ilişkinin olumlu yönde olduğunu göstermektedir (Celep, 1998). Ancak, örgütsel desteğin adanmışlığa etkisinde psikolojik güvenin düzenleyici rolüne dair bir çalışmaya henüz rastlanmamıştır. Bu çalışmanın, bu alandaki literatüre katkı sağlayacağı ve diğer çalışmalardan farklı olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, yapılan alanyazın taramalarında önemli bir eksiklik olarak görülen örgütsel destek örgütsel adanmışlık ilişkisinde psikolojik güvenin düzenleyici rolünün var olup olmadığı; var ise bu ilişkinin yönü, kapsamı, detayları ve koşullarının neler olduğu temel bir araştırma sorusu olarak ortaya konmaktadır. Bu amaçla, çalışmanın ilk kısmında örgütsel destek, örgütsel adanmışlık ve psikolojik güven kavramlarından, ikinci kısımda belirtilen değişkenler arasındaki ilişkilerden bahsedilmiş, hipotezler

oluşturulmuştur. Bunları takiben, araştırmanın metodolojisi anlatılarak, araştırma bulgularına yer verilmiştir. Sonuç kısmında ise; bulgular, teorik çerçeve ve daha önce yapılmış olan çalışmalar kapsamında değerlendirilmiştir.

1.1. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde örgütsel destek, örgütsel adanmışlık ve psikolojik güven kavramları üzerinde durulacaktır.

1.1.1. Örgütsel Destek

Örgütsel destek teorisi, çalışanların örgüte katkılarının örgüt tarafından dikkate alınma derecesine ve karşılanan refah seviyelerinin kabul edilme inancına dayanır (Eisenberger vd., 2001:44). Çalışanlar, kabul edilmek, onay görmek, saygı duyulmak, takdir edilmek ve değer verilmek gibi duygusal ihtiyaçlarının olduğunu ve bu ihtiyaçlarının karşılanmasını arzu etmektedirler (Özdemir, 2010:98). Çalışanlar için, gösterdikleri performansın ve verdikleri emeklerin karşılığı sadece para gibi maddi unsurlar olmayıp, aynı zamanda aidiyet ve saygı gibi örgütsel destek faktörleri de önem arz etmektedir (Tokgöz, 2011:369).

Örgütün vermiş olduğu destek; çalışanların mutluluğunun ve katkılarının değerli olduğu, aynı zamanda onlarla örgütte bir arada bulunmaktan duyulan memnuniyet mesajı şeklinde verilebilir, böylelikle çalışanların aidiyet ve kabul görülme ihtiyaçları karşılanabilir (Çınar, 2013:55). Örgütsel destek kavramı, çalışanların buna benzer beklentilerini ortaya çıkarmakta ve ana işlevi yöneticilerin, çalışanların örgüte kattıkları değer dikkate alındığı, önemli olduğu ve buna karşılık verilmesi gerekliliğine odaklanmaktadır (Tokgöz, 2011:369). Örgüt-çalışan uyumunun varlığının göstergesi olarak değerlendirilen örgütsel destek; ödüllendirme sistemi, adalet merkezli uygulamalar, çalışma koşulları ve yapılan işin karşılığında elde edilmesi arzu edilenler ile çalışanların refahında katkısı olması beklenen bir olgudur (Fındıklı, 2014:139). Bu olgu, örgüt yönetimlerinin, çalışanların emeklerinin karşılığının verilip verilmediği konusunda göstermiş olduğu arzuyu göstermektedir. Buna göre örgüt yöneticileri, çalışanlarının hem motivasyonunu sağlamak, hem de performanslarını daha da artırmak amacıyla bu destek sistemlerinden çok yönlü olarak faydalanmaktadırlar (Polat ve Aktop, 2010:9). Örgütsel destek, ayrıca bir arayış şeklinde de tanımlanabilmektedir. Bu bağlamda örgütsel destek, çalışanların iş, çevre hatta iş hayatı dışında kalan yaşamlarına onları adapte edecek şekilde motivasyon temelli etkenlerin arayışını ifade etmektedir. Örgüt çalışanları, sürekli olarak kendilerini işlerine, çevrelerine ve iş dışındaki hayatlarına alıştırarak türden motivasyon temelli destekleyici faktörlerin arayışı içerisindeyler. Bu durumda örgütsel destek kavramına, bazı çalışanlar için örgüt kültürüne yönelik değerler, yönetim anlayışı ve itibar merkezli öğeleri de dahil etmektedir (Kurtessis vd., 2017:1862; Eisenberger vd., 1986:503). Dolayısıyla, bir işletmenin örgütsel destek konusundaki gücünü; örgütün performansı, faaliyetleri, yönetim biçimi, değer algılamaları, çalışanlarına yönelik değerleri gibi konular belirlemektedir (Settoon vd., 1996:220).

Örgütsel destek, çalışanların örgütteki kişisel algılarına etki eden önemli bir unsurdur (Çetin ve Alacalar, 2016:199). Birçok sebebin çalışanların örgüte yönelik tutumlarına etki etmekte olduğu, örgütsel destek ve motivasyonel faktörler için tetikleyici rol aldığı görülmektedir. Ancak bu durumun örgütlerin çalışanlarının gayret, sevinç ve üzüntülerinin önemsenmesine, ihtiyaç ve beklentilerine verilen önem ile birlikte, çalışanların içinde bulunmuş oldukları psikolojik hallerine göre değiştiği görülmektedir (Eisenberger vd., 1986:501).

Rhoades ve Eisenberger (2002:698), algılanan örgütsel desteği örgütteki bireylerin örgüte olan katkılarının değerlendirilmesi, çalışanların memnuniyetinin önemsendiği bir inanç olarak ifade etmişlerdir. Algılanan örgütsel destek teorisi, literatürdeki örgütsel destek tanımlamalarından daha geniş bir anlam taşımaktadır. Örgütsel destek, çalışanların örgüt için değerli olduğunu, onların örgüt içerisinde her durumda yalnız olmadıklarını ve çalışanların oluşan beklentilerinin karşılanması noktasında onların önemsendiği duygusu gibi unsurları ifade etmektedir. Algılanan örgütsel destek ise, örgütün çalışanlarına karşı sergilediği yaklaşım performansının, çalışanlar tarafından nasıl algılandığını göstermektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 184).

1.1.2. Örgütsel Adanmışlık

Örgütsel adanmışlık, “Çalışanların örgütleriyle ilgili olarak duymuş oldukları bağlılık hissi ve motivasyonun bir göstergesidir” (Öztürk ve Özdoğan, 2022). İşgörenlerin, üyesi oldukları örgütün bütün paydaş gruplarıyla özdeş bir hale gelmesidir (Reichers, 1985:465). “İşgörenlerin örgütlerine karşı oluşturdukları pozitif duygu ve düşünceleri neticesinde ortaya çıkan bağlılık gücüdür” (Bayram, 2006: 125). Örgütsel adanmışlık, işgöreni motive edici bir güç olarak onu örgütsel amaç ve hedefler noktasında uygun davranış ve tutumlarda bulunmaya teşvik eden bir unsurdur (Herscovitch ve Meyer, 2002:475). Örgütsel adanmışlık olgusu, çalışanlardaki kendiliğinden oluşmuş içsel normatif itici bir güçtür. Bu güç, örgüt amaç ve hedeflerini gerçekleştirecek çalışanları oluşturacak olan doğal bir baskı bütünüdür (Wiener, 1982:418). Burada adanmışlık kavramı, hem bireyin hedefine ulaşmada veya görevlerini yerine getirmede hissettiği azim ve motivasyon gücünü ifade etmekte, hem de çalışan ve örgüt arasında daha kuvvetli bir bağ oluşturan aidiyet kavramını ifade etmektedir (Büyükebeşe ve Gökaslan, 2018:138).

Bir örgütte çalışanların içlerinden gelerek bir işi yapmasında etkili olan en önemli faktörün örgütsel adanmışlık duygusu olduğu, örgütsel adanmışlığın çalışanın örgütle olan bağını gösterdiği ve çalışanın örgüt üyeliğine devamında etkili olduğu düşünülmektedir (Meyervd., 1993:541). Coşku ve işinden gurur duyma hissi, bir amaç doğrultusunda hareket etmeyi sağlayan ve sürekli bir motivasyonu sağlayan önemli bir kavramdır. Bu duygular, bireyin içsel motivasyonunu artırarak hedeflerine ulaşmasına katkı sağlar. Bu duyguların varlığı, bireyin işine olan bağlılığını artırarak yüksek düzeyde performans sergilemesini sağlar (Yavan, 2016:279).

İş memnuniyeti, psikolojik yardım, bağımsızlık ve kurumsal tatmin gibi etkenler ile beraber çalışanların kendilerine verilmiş olan görevleri mutlu, huzurlu ve daha istekli bir biçimde yerine getirerek işine daha çok motive olması ile oluşmaktadır. Bu duygu neticesinde oluşan duygusal bağ şeklinde ifade edilen adanmışlık çalışanların işine

adanma ve içinde buldukları örgüte veya kuruma duydukları sadakat duygusu ile aralarında oluşan korelasyon da göz önüne alındığında adanmışlık davranışında birincil etkili faktör olduğu görülmektedir (Bakker vd., 2008:191).

Örgütsel adanmışlık, “Çalışanların içinde buldukları örgütün amaç ve hedeflerini özümseyerek benimsemesini anlatan bir olgudur” (Özeren vd., 2019: 211). Başka bir ifade ile örgütsel adanmışlık, çalışanların örgütün amaç ve hedeflerini özümsemesi, bu doğrultuda her türlü gayretini örgütsel gelişim için esirgmeden ortaya koyan, aynı zamanda örgüt içindeki varlığını sürdürmeye yönelik istek ve motivasyonunu canlı tutmasıdır (Randall ve Cote, 1991:198, Yolaç, 2008:156, Morrow, 1983:491). Örgütler, kurulma amaç ve hedeflerine yönelik her alanda çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar. İşgörenler de gerek maddi gerekse de manevi ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda örgütlere katılmaktadırlar (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011:62). Örgütlerde çalışanların vazifeleri ile sorumluluklarını tam olarak kesin çizgilerle belirlemek sürekli değişim ve gelişim gösteren çalışma koşullarında daha da zor hale gelmektedir. Dolayısıyla, çalışanların yaşadıkları bu karmaşık durumlarda bazen tahmin edilemeyen durum ve kararlar ile karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Finansal hayattaki ani iniş ve çıkışların bilgi ve hizmet sektörlerinde faaliyette bulunan örgütleri doğrudan etkilediği düşünüldüğünde, örgütler için aidiyet duygusu yüksek üst düzey çalışanlarla birlikte olmak, örgütlerin kendileri için stratejik bir değer taşımaktadır. Bu bağlamda örgütler, özellikle böylesi kriz dönemlerinde güvenilir çalışanlar ile çalışmayı benimsemektedirler (Castellano,2016: 99). Günümüzün çağdaş örgütlerinde çalışanların kendilerini yaptıkları işlere adanmış olmaları, yeniliklere açık ve duruma göre yeri geldiğinde işiyle ilgili karar verme yetkisini doğru kullanabilmeleri istenilmektedir. Ancak örgütlerin bu beklentilerine uygun çalışanlara ulaşabilmeleri için örgütler, çalışma koşullarını gerekli teşvik ve maddi/manevi kaynakları oluşturarak iş ortamlarını yeniden düzenlemeleri gerekmektedir (Hakanen vd., 2008:78). Adanmışlık duygusunun oluşumunda; örgüte en üst üst düzeyde bağlı, yenilik ve gelişim öncüsü adanmış çalışanları ifade eden tutkuyla çalışanlar birinci derecede etkili olmaktadır. İkinci olarak motivasyonu düşük ve istekli olarak çalışmayan çalışanları ifade eden adanmamış çalışanlar, yer alırken, üçüncü olarak da içerisinde bulunduğu örgütün aleyhine aktif olarak çalışan çalışanları ifade eden memnuniyetsiz veya adanmamış çalışanlar yer almaktadır (Kmiec, 2010:22).

1.1.3. Psikolojik Güven

Kahn (1990)’a göre psikolojik güven, “Bireyin kişisel kariyer, imaj veya statü durumu üstünde oluşabilecek olumsuz neticeleri dahi göze alarak, kendini rahat bir şekilde ifade edebilmesine olanak sağlayan bir duygu bütünlüğüdür.” Kahn(1990:708), psikolojik güvenin, bireylerin çalışma alanlarındaki iş rolleriyle bütünleşerek işe bağlılık duymaları için gerekli bir durum olduğunu iddia etmiştir. Edmondson(1999:350) ise psikolojik güveni “Bireylerin çalıştıkları iş ortamlarında çalışanların birbiriyle olan ilişkilerindeki risk durumunun neticelerine ilişkin algısı” olarak tanımlamıştır. Aynı yazar, psikolojik güven iklimini ise, ortak bir amaç ve hedefler doğrultusunda kişilerin yaşayabilecekleri problemleri önleyerek olumlu söz

ve davranışların ön planda olduğu yapıcı bir ortam olarak ifade etmektedir (Edmondson, 1999:350). Psikolojik güven; bir örgütte bulunan bazı bireylerin ortaya koyduğu davranışlara karşı (yeni bir fikir ortaya koyma, bir soru sorma, geri bildirim alma, bir yanlış ifade etme vb.) başkaları tarafından nasıl tepki verileceğine dair kanıksanmış duygu ve düşüncelerden oluşmaktadır (Jha, 2018:905). Psikolojik güven; çalışanların kendi ortamlarındaki statü, kariyer ve imaj gibi benzeri durumları üzerinde oluşabilecek olumlu olmayan neticeleri aldırış etmeden kendi aralarındaki ilişkilerde cesaretli davranabilmesi ve kendini örgüt içerisinde daha rahat hissedebilme seviyesini belirtmektedir (Edmondson,2002:255). İş ortamlarında bireyler arkadaşlarının kendini yetersiz, cahil veya rahatsızlık veren biri olarak düşünülmesi korkusu sebebiyle, çalışma ortamlarında bu tür psikolojik güvenliği ifade eden davranışlardan kaçınmaktadırlar (Carmeli ve HofferGittell, 2009:711).

Samra ve diğerleri (2012) ise, psikolojik güveni psikolojik olarak bireylerin sağlıklı olması olarak nitelendirmiştir. Bu yazarlara göre psikolojik güven ve psikolojik sağlık ortamı ikisi arasında önemli bir bağlantı bulunmaktadır, bu bağlamda ikisinden birinin eksik olması diğer etkeni de olumsuz etkileyecektir. Dolayısıyla örgütlerde çalışanların çalışma ortamlarında psikolojik yapısını olumsuz etkileyecek hal ve hareketlerden kaçınarak, çalışanları yıldırma gibi psikolojik baskılardan koruyucu psikolojik güvenli iş ortamları oluşturulması gerekmektedir (Yener,2015:281). Başka bir önemli nokta ise alan yazında; psikolojik güven hissini ağır stres ortamlarında bozulabilecek olması hususudur. İşgörenler, işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla aralarındaki ilişkiden, üst yönetimin baskıcı yaklaşımlarından veya iş yükünün ağırlığından kaynaklı yaşanan psikolojik baskı ve stres sebebiyle iç dünyalarında psikolojik güven duygusunu kaybedebilirler (Eren, 1998:224). İşgörenler, örgütsel iklimi psikolojik olarak güvenli olarak değerlendir-diklerinde ise iş verimliliğini artırmak için çeşitli çalışan davranışları sergilerler. Bu davranışlar, örgütsel faydaların oluşmasına katkıda bulunur (Baer ve Frese, 2003:47).

Edmondson ve Lei'nin (2014:24)'nin psikolojik güven konusu ile ilgili yaptıkları alan araştırması tartışmasında, fikirlerin ve eylemlerin paylaşıldığı bir örgütte, çalışanların istekli katkılarının kolaylaştığı ana tema olarak vurgulanmıştır. Çalışanların faydalı davranışları; kendi aralarındaki ilişkilerindeki güven ve karşılıklı saygıyla karakterize edilen, kendileri gibi rahat hareket edebildikleri bir çalışma ikliminde oluşmaktadır (Edmondson, 1999:354).

Çalışanlar, çalışma ortamlarında yeni beceriler kazanabileceklerini inanmalı ve yeni şeyler öğrenebilecekleriyle ilgili gereğinden fazla kaygı hissetmemesi gerekmektedir (Schein, 1993:18-19). Burada vurgulanan kaygı, çalışanların motivasyonunu artıracak, iş performansını olumlu yönde etkileyebilecek düzeyde olan bir kaygıdır. Ancak aşırı kaygı, çalışanların psikolojik olarak güvensiz hissetmelerine neden olabilir ve bu da iş performansını olumsuz etkileyebilmektedir. Böyle bir kaygı ise, çalışanları korkuya ve üst düzey endişeye sevk edebilmektedir. Bu da çalışanın motivasyonun düşmesine ve olumsuz neticelere sebep olabilen bir duruma dönüşebilmektedir. Bu nedenle, iş ortamında uygun düzeyde kaygının sağlanması ve aşırı kaygının önlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir (Edmondson, 2002:256)

1.2. Örgütsel Destek, Örgütsel Adanmışlık ve Psikolojik Güven

Bu bölümde örgütsel destek ile örgütsel adanmışlık ilişkisi ve örgütsel destek örgütsel adanmışlık ilişkisinde psikolojik güvenin düzenleyici rolü üzerinde durulacaktır.

1.2.1. Örgütsel Destek Örgütsel Adanmışlık İlişkisi

Kahn (1990) tarafından yapılan çalışmada, psikolojik güven, işle ilgili olumsuz durumlardan korkmadan çalışanların kendisini geliştirmesi olarak ifade edilmiştir. Psikolojik güvenliğin artması, bir örgütte çalışanların idarecileri tarafından desteklenmesi ve içinde buldukları örgütte oluşan güven ilişkisine bağlı olarak oluşan kişilerarası olumlu etkileşime bağlıdır. Bu tür ortamlarda bireyler risk alabilir, kendi gibi davranabilir ve yaşanabilecek başarısızlıklardan korkmadan cesur adımlar atabilir olabilecektir. Sonuç olarak, destekleyici iş ortamı, psikolojik güvenliği artırarak bireylerin işlerine daha fazla adanmalarını sağlamaktadır (Kahn, 1990:708-710).

Rhoades ve Eisenberg (2002:699) tarafından yapılan çalışmada, sosyal değişim teorisinin örgütsel destek ve çalışanların örgüte karşı yükümlülükleri arasındaki ilişkiyi açıkladığı belirtilmektedir. Bu teoriye göre, çalışanlar örgütlerinin kendilerine değer verdiğine inandıklarında, daha fazla adanarak örgüte karşı yükümlülüklerini yerine getirmeye çalışırlar. Bu durum, örgütlerin çalışanlarına sağladığı imkânların, çalışanlar tarafından daha değerli görülmesiyle ilişkilidir.

Okullarda öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri, kendi aralarında birbirleriyle ve eğitim verdikleri kitleyle olan etkileşim ve iletişimine, yapmış oldukları işlerin özelliğine ve mesleklerini algılama seviyelerine göre değişebilmektedir. Adanmışlık düzeyi yeterli düzeyde olmayan eğitimcilerin iş ortamlarındaki olumsuz davranışları, eğitim örgütlerinin daha önce belirlenmiş olan hedeflere varmasında engeller ortaya çıkarmaktadır. Bir eğitim kurumunda eğitimcilerin örgütlerine veya yaptıkları işe karşı adanmışlıklarının düşük olması, onların iş hayatındaki başarılarını düşürerek, okulda verimsizliğe neden olabilmektedir (Celep, 1998:57).

Bu açıklamalar sonucunda ilk hipotezimiz;

H1: Örgütsel destek örgütsel adanmışlığı pozitif olarak etkilemektedir.

1.2.2. Örgütsel Destek Örgütsel Adanmışlık İlişkisinde Psikolojik Güvenin Düzenleyici Rolü

Lin (2010) örgütsel vatandaşlık, psikolojik güven ve işe adanmışlık arasındaki ilişkileri incelemiştir. Lin, 12 işletmede yapmış olduğu çalışmada 428 kişiden aldığı cevaplar üzerinden yapmış olduğu analizlerde, algılanan örgütsel vatandaşlığın işe adanmışlığı doğrudan etkilediğini, psikolojik güvenin ise bu ilişkide kısmi olarak bir rol üstlenerek aracılık ettiğini tespit etmiştir. Bu çalışmada, psikolojik güven, işe adanmışlıktaki etkiye kısmi olarak aracılık rolü üstlenmektedir, ancak işe adanmışlığın, psikolojik güvendedeki etkide aracılık rolü üstlenmediği görülmektedir. Böylesi bir sonuç, teorik bakımdan haklı görülebilir, çünkü bir örgütte çalışanlar, içinde buldukları örgüte güven hissi duymuyorlar ise işe adanmışlık duygusu gerçekleşemez. Chungtai ve Buckley (2009)'un çalışmasında da psikolojik güvenin

işe adanmışlıkta bir çıktı olamadığı ancak çok önemli bir unsur olduğu vurgulanmıştır (Lin, 2010:8).

Bargagliotti (2012:1422), işe adanmışlık konusunda sağlık sektöründe hemşireler ile ilgili kapsam analizi araştırması yapmıştır. Bu çalışmada, 1990 ve 2010 yılları arasında, işe adanmışlık konusunda İngilizce olarak yapılmış olan bütün ampirik ve teorik çalışmalar incelenmiştir. Güven ve otonominin, işe adanmışlık konusunda yapılmış olan bu kapsam analizi neticesinde ön plana çıkan öncüller olduğu tespit edilmiştir.

Saks (2006:613)'ın farklı işlerde görev yapan 102 çalışanla yapmış olduğu işe adanmışlığın öncül ve ardıllarını tespit etmeye yönelik olan bu çalışma, alanda yapılmış en önemli araştırmalardan biridir. Saks, bu çalışmada algılanan işe adanmışlık ile örgütsel destek ilişkisinde bir ilişki olduğunu görmüş ve adanmışlık duygusunun oluşumunda algılan örgütsel desteğin en önemli etkenlerden biri olduğunu ifade etmiştir.

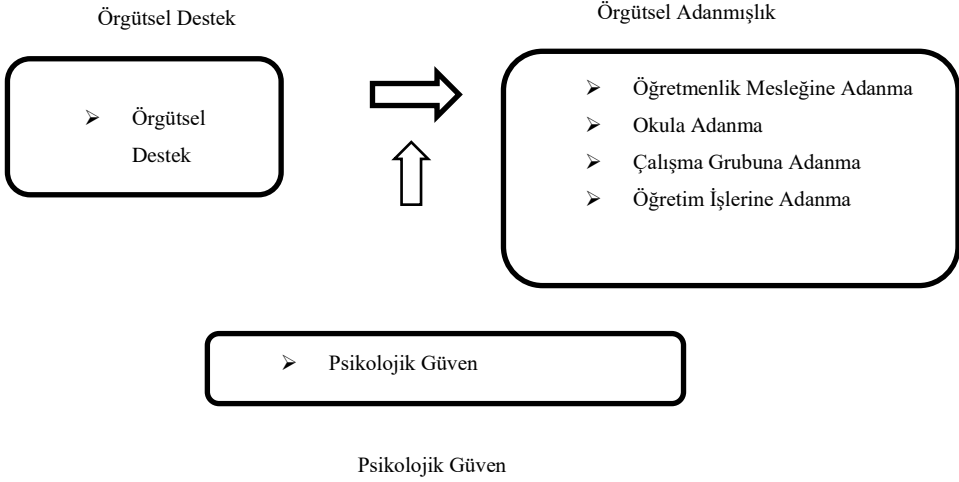
Gillet vd. (2013:51-52) Fransa'da yapmış oldukları çalışmalarında, emniyet teşkilatında görev alan polislerin algıladıkları örgütsel destek ile, işe adanmışlık ve öz motivasyon ilişkisini araştırmıştır. Yapılan bu araştırmada, örgütsel desteğin işe adanmışlık düzeylerinin artmasında etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifadeyle, yüksek düzeyde öz motivasyon ve işe adanmışlık duygusu içinde olan polislerin örgütsel olarak destek gördüğü belirtilmiştir.

Yapılan literatür taraması neticesinde çalışmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibidir.

H2: Örgütsel destek örgütsel adanmışlık ilişkisinde örgütsel güvenin düzenleyici rolü vardır.

Araştırmada, İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı eğitim kurumlarında çalışanların örgütsel destek örgütsel adanmışlık ilişkisinde psikolojik güvenin düzenleyici rolü olup olmadığının anlaşılması amaçlanmaktadır. Araştırmanın modeline Şekil 1'de yer verilmiştir. Araştırmada “örgütsel destek” bağımsız, “örgütsel adanmışlık” bağımlı ve “psikolojik güven” düzenleyici değişken olarak belirlenmiş ve hipotezler bu doğrultuda kurulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



2. YÖNTEM

2.1. Evren ve Örneklem

Bu çalışmada anakütleyi, İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü bünyesinde faaliyet gösteren ilk, orta ve lise eğitim kurumlarındaki çalışan öğretmen ve idareciler oluşturmaktadır. 2023-2024 Eğitim-Öğretim yılı için resmi/özel çalışan kişi (öğretmen, müdür yardımcısı, müdür) sayısının 171.224 olduğu, kurumdan elde edilen bilgiler çerçevesinde bilinmektedir. Araştırmada anket tüm çalışanlara elektronik ortamda gönderilmiş, 400 adet geri dönüş olmuştur. Veri toplama Ekim 2023-Ocak 2024 arasında gerçekleşmiştir. Örneklem seçimi evrenin homojen olduğu varsayımına dayandırılmıştır. 171.224 çalışanı olan, %95 güvenilirlik aralığında ve örneklemin homojen olmadığı varsayımı dikkate alınarak anakütleyi temsil eden örneklem sayısının 384 olduğu söylenebilir (Saruhan ve Özdemirci, 2018:200). Toplanan 400 anketin, hesaplanan değer olan 384'ten büyük olması, çalışmanın gerekli örneklem sayısına ulaştığını göstermektedir.

2.2. Ölçekler

Araştırmada bağımlı değişken örgütsel adanmışlık, bağımsız değişken örgütsel destek algıları ve düzenleyici değişken psikolojik güven algısı olarak belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu, üç değişken ve kişisel verilere ait beş bölümden oluşmaktadır.

2.2.1. Sosyo-Demografik Özellikler

Ankete katılan çalışanlara kurumda çalışma süresi, yaş, öğrenim durumu, cinsiyet ve toplam çalışma süresi hakkında açık uçlu demografik sorular yöneltilmiştir.

2.2.2.Örgütsel Destek Ölçeği

İkinci bölümünde araştırmada kullanılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek formu Eisenberg ve ark. (1986) tarafından 36 madde olarak geliştirilmiştir. Ölçek, Stassen ve Ursel (2009) tarafından geçerleme çalışması yapılarak kısa formu oluşturulmuştur. Bu ölçeğin Türkçe uyarlaması Turunç ve Çelik (2010) tarafından yapılmış olup ölçeğin kısa formu 10 sorudan oluşmaktadır. Turunç ve Çelik (2010) ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve güvenilirlik analiz verilerine göre ölçeğin toplam Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının 0,88 olduğunu ifade etmiştir. Ölçek, araştırmada bağımsız değişken olarak belirlenmiş olup çalışanlar örgütsel destek algılarını 10 madde ile ölçmektedir. Madde sorularında yanıtlar likert tipi sorular için “1=hiç katılmıyorum”, “2=katılmıyorum”, “3=kararsızım”, “4=katılıyorum”, “5=tamamen katılıyorum” şeklinde yanıt şıkları yer almaktadır.

2. 2.3. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği

Araştırmada örgütsel adanmışlık düzeyini tespit etmek amacıyla Celep (2000)'in geliştirmiş olduğu, dört alt boyuttan oluşan Çok Boyutlu Örgütsel Adanmışlık Ölçeği kullanılmıştır. Çok Boyutlu Örgütsel Adanmışlık Ölçeği 5’li likert tipinde olup 28(yirmi sekiz) maddeden oluşmaktadır. Çok Boyutlu adanmışlık Ölçeği alt boyutları ve madde numaraları; Çalışma Grubuna Adanma 12-4-24-16-8-20, Okula Adanma 27-5- 1-17-21-9-13-28-25,Öğretim İşlerine Adanma 22-6-14-10 ve Öğretmenlik Mesleğine Adanma 11-23-3-15-7-19 maddelerinden oluşmaktadır. Ölçek, “Kesinlikle Katılıyorum” “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Pek Fazla Katılmıyorum”, “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” seçeneklerinden oluşmuştur (Celep, 2000: 147; Anık, 2020: 71).

2.2.4.Psikolojik Güven Ölçeği

Son olarak, araştırmada yer alan psikolojik güven algısı için Edmondson tarafından 1999 yılında geliştirilen ve Türkçe Literatürde geçerlilik ve güvenilirliği Yener (2015: 291).tarafından yapılan Psikolojik Güven Ölçeği (PG) yoluyla ölçülmüştür. Ölçekte toplam 7 soru olup tek boyut olarak kullanılmaktadır. Ölçekte yer alan maddelere

verilen “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım” ve “kesinlikle katılıyorum” şeklindeki yanıtlar 5’li likert tipi derecelendirilerek puanlanmaktadır.

Psikolojik güven ölçeğinde Cronbach Alfa değerinin yüksek olması(0.80) ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

3. BULGULAR

3.1. Araştırmaya Katılanlara Ait Sosyo-Demografik Veriler

Araştırma katılımcılarının %74,5'i kadın, %25,05'i erkektir. Yaşları 21-64 arasında değişmekte olup 65 yaş üstünde hiçbir katılımcı bulunmamaktadır. Katılımcıların %88 kamu %12'si özel sektörde çalışmakta iken % 90,3'ü öğretmen, %5,8'i müdür yardımcısı ve %4'ü müdür olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların araştırmanın yapıldığı kurumdaki çalışma süresi 1-33 yıl, toplam çalışma süresi 1-44 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların %83,5'i lisans, %12,8'i lisansüstü %0,5'i doktora ve %3,3'ü ise diğer seçeneğini işaretlemiştir.

3.2. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

3.2.1. Değişkenlere Ait KMO ve Bartlett's Test Analizleri

Örgütsel destek için KMO değeri 0.927, Örgütsel Adanmışlık için KMO değeri 0.912 ve Psikolojik Güven için KMO değeri 0.919 olarak bulunmuştur. Tablo 1'de KMO ve Bartlett's Test Sonuçları gösterilmiştir. KMO ve Bartlett Küresellik Testi neticesine göre; 0,60'ın altı değerlerin geçerliliğinin olmadığı, 0,60-0,70 arasındaki değerlerin geçerli, 0,70-0,80 arasındaki değerlerin orta derecede geçerli, 0,80-0,90 arasındaki değerlerin iyi derecede geçerli, 0,90-1 arasındaki değerlerin de mükemmel derecede bir geçerliliği yansıttığı görülmektedir (Altındağ, 2011:93). Araştırma-da kullanılan ölçeklerin KMO değerinin 0,90-1 arasında olduğu göz önüne alındığında, ölçekler arasında anlamlı ve geçerli bir ilişki olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte, tüm ölçeklerin Bartlett testi sonucu olan 0,000 sig. Değeri ($p < 0,05$), ölçek verilerinin faktör analizine yapılmasına uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test	Örgütsel Destek	Örgütsel Adanmışlık	Psikolojik Güven
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.927	.912	.919
Approx. Chi-Square	2646.483	4829.419	1798.854
Bartlett's Test of Sphericity	28	276	21
Sig.	.000	.000	.000

3.2.2. Örgütsel Destek Faktör Analizi Sonuçları

İlk faktör analizi neticesinde, örgütsel destek sorularından güvenilirliği bozan 6. ve 9. ifadeleri ölçekten çıkarılmıştır. Tekrarlanan faktör analizi sonucunda, toplam varyansı açıklama oranı 69,727 çıkmıştır ve tek faktörden oluştuğu gözlemlenmiştir. İfadelerin güvenilirliği Cronbach's Alpha ile değerlendirilmiştir-tir. Örgütsel destek güvenilirlik analizi sonucunda toplam Cronbach's Alpha 0,937 olarak belirlenmiştir. Tablo 2.'de; faktörler, ortalama, çıkarılan ifadeler, standart sapma, faktörlerin alfa değerleri ve ifadelerin toplam varyansı açıklama oranı belirtilmektedir.

Tablo 2. Örgütsel Destek Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

İfade No	İfade Adı	Ort.	Std. S.	Faktör Ağırlıkları
Faktör: Yönetici Desteği, Varyansı Açıklama Gücü: %69.727, Cronbach's Alpha:0.937				
1	Çalıştığım kurumun çıkarları için aldığım sorumluluklara değer verilir	3.8650	1.06988	.835
2	Çalıştığım kurum genel olarak iş memnuniyetime önem verir	3.9275	.99987	.919
3	Çalıştığım kurum kişisel hedeflerime ve değerlerime oldukça uygundur.	3.7725	1.07407	.859
4	Çalıştığım kurum benim iyiliğimi ve mutluluğumu önemser.	3.8625	1.05659	.898
5	Çalıştığım kurum özel bir isteğim olduğunda yardımcı olmaya hazırdır	3.9900	1.00120	.868
7	Çalıştığım kurum ayrılmaya karar versem iş yerim kalmam için beni ikna etmeye çalışır.	3.3550	1.17150	.680
8	Çalıştığım kurum başarılarımdan dolayı gurur duyar.	3.9225	1.02426	.842
10	Çalıştığım kurum işimi mümkün olduğu kadar ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	3.4375	1.19987	.754
Ölçekten Çıkarılan İfadeler				
6	Çalıştığım kurum çalışanlarına çok az ilgi gösterir.			
9	Çalıştığım kurum kapanırsa veya faaliyet alanını değiştirirse beni yeni işe transfer etmektense işten çıkarmayı tercih eder.			

3.2.3. Psikolojik Güven Faktör Analizi Sonuçları

Faktör analizi neticesinde, tek bir faktörün varlığı ve toplam varyansı açıklama oranı %66.871 olduğu tespit edilmiştir. İfadelerin güvenilirliği Cronbach's Alpha ile değerlendirilmiştir ve psikolojik güvenilirlik için belirlenen Cronbach's Alpha değeri 0.916 olarak bulunmuştur.

**ÖRGÜTSEL DESTEK ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK
GÜVENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
BAĞLI EĞİTİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA**

Tablo 3. Psikolojik Güvenilirlik Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

İfade No	İfade Adı	Ort.	Std. S.	Faktör Ağırlıkları
Faktör:Psikolojik Güvenilirlik Varyansı Açıklama Gücü: %66.871, Cronbach's Alpha:0.916				
1	Bu işyerinde bir hata yaparsanız, bu tüm çalışanlar tarafından aleyhinizde kullanılmaz.	3,6250	1,17594	,729
2	Bu işyerinde çalışanlar karşılaştıkları problemleri açıkça dile getirirler	3,7250	1,09195	,826
3	Bu işyerinde çalışanlar, diğer çalışanların fikirlerine sırf farklı oldukları için karşı çıkmazlar	3,6700	1,08584	,745
4	Bu işyerinde işlerin yürümesi için hesaplı risk alınabilir ve sonunda çalışan zarar görmez.	3,6300	1,05398	,825
5	Bu işyerinde çalışanlardan kolayca yardım istenebilir.	4,0350	,99057	,854
6	Bu işyerinde hiç kimse benim çabalarımı kasıtlı olarak engelleyecek şekilde davranmaz	4,0000	1,07606	,880
7	Bu işyerinde insanlar ile çalışırken, bana özel beceri ve yeteneklerime değer verilir	3,8800	1,10619	,853

3.2.4. Örgütsel Adanmışlık Faktör Analizi Sonuçları

İlk faktör analizi neticesinde 15 ve 26. soruların hangi faktör altında yer aldığı tespit edilemediği belirlenmiş ve bu sorular analizden çıkarılmıştır. Daha sonra faktör analizi tekrarlanmış ve güvenilirliği bozan 5. ve 6. sorular da analizden çıkarılmıştır. Üçüncü faktör analizi sonucunda örgütsel adanmışlık ölçeğinin bu çalışma için 5 faktörden oluştuğu ve faktörlerin toplam varyansı açıklama oranının % 63.511 olduğu bulunmuştur. İfadelerin güvenilirliği Cronbach's Alpha ile değerlendirilmiş ve örgütsel adanmışlık için yapılan analiz sonucunda Cronbach's Alpha'nın 0.912 olduğu bulunmuştur.

Tablo 4. Örgütsel Adanmışlık Faktör Analizi Sonuçları

İfade No	İfade Adı	Ort.	Std. S.	Faktör Ağırlıkları				
Faktör: Çalışma Grubuna Adanma Varyansı Açıklama Gücü: %16.182, Cronbach's Alpha:0.885				Çalışma	Öğretme	Okula	Öğreti	İş
				şma	nlık	Adan	m	Arkadaşı
2	Kendimi, bu okuldaki öğretmenlerin en yakın dostu	3,167	1,1950	,80	,120	,226	,143	-,081
1	Bu okuldaki öğretmenler beni en yakın dostları olarak görmektedir.	3,525	1,0850	,80	,203	,187	,185	,038
1	Yaşamımdaki en iyi arkadaşlarım bu okuldaki öğretmenlerdir	2,847	1,2320	,76	,069	,300	,053	-,142
2	Bu okuldaki öğretmenlerle okul dışında da ilişki	3,532	1,1989	,73	,147	,159	,193	-,021
4	Ders aralarında öğretmen arkadaşlarımla birlikte olmaktan	4,107	,99167	,62	,292	,113	,192	,218
8	Bu okuldaki öğretmen arkadaşlarımdan başkalarına	3,852	1,0670	,62	,272	,314	,089	,256
Öğretmenlik Mesleğine Adanma Varyansı Açıklama Gücü:				Çalışma	Öğretme	Okula	Öğreti	İş
				şma	nlık	Adan	m	Arkadaşı
1	Öğretmen olduğumu başkalarına gururla söylerim	4,440	,87080	,17	,782	,065	,215	,156
3	Öğretmenlik mesleğini seçme kararımı yaşamımdaki en olumlu	4,032	1,0650	,16	,715	,174	,118	-,062
1	Öğretmenlik mesleğini, çalışma hayatı için ideal bir meslek olarak	4,082	1,0263	,17	,712	,250	,069	-,084
2	Çalışmama ekonomik açıdan gerek kalmasa da öğretmenlik mesleğini	3,835	1,1984	,12	,660	,299	,184	-,152
7	Öğretmenlik mesleğinin değerlerini diğer mesleki	4,147	1,0115	,16	,633	,107	,171	,023
Çalıştığı Kuruma Adanmışlık Varyansı Açıklama Gücü: %13.633,				Çalışma	Öğretme	Okula	Öğreti	İş
				şma	nlık	Adan	m	Arkadaşı
2	Bu okul çalışabileceğim okullar içerisinde en iyisidir.	3,335	1,3218	,22	,130	,838	,050	,038
2	Başka okulda çalışma şansına sahip olduğum halde, bu okulda	3,532	1,2973	,35	,188	,764	,117	,096
1	Bu okul bende çalışma şevki uyandırdı	3,427	1,1888	,33	,203	,699	,199	-,032
9	Bu okuldan gurur duymaktayım	3,805	1,0977	,35	,279	,680	,118	,220
2	Bu okulun geleceği beni gerçekten ilgilendirmektedir.	4,117	1,0228	,09	,333	,571	,308	,122
Öğretim işlerine Adanmışlık Varyansı Açıklama Gücü: %11.962,				Çalışma	Öğretme	Okula	Öğreti	İş
				şma	nlık	Adan	m	Arkadaşı
1	Okul için benden normal olarak beklenden fazla çaba	3,947	,95762	,07	,034	,039	,721	-,177
2	Dersle ilgili olarak ders dışında öğrencilere zaman ayırmaktayım	3,912	,97325	,13	,148	,043	,698	-,076
1	Okuldaki işime dört elle sarılmaktayım	4,465	,79395	,13	,384	,225	,629	,196
1	Öğrencilerimin aile yaşantısı hakkında bilgi edinmeye çalışırım	3,972	,93752	,22	,057	,151	,616	-,148
2	Başarısız öğrencimin istenilen başarıyı göstermesi için fazla çaba	4,227	,84114	,11	,346	,287	,607	,074
1	Herhangi bir uyarana (zil) gerek kalmaksızın dersime zamanında	4,420	,77142	,13	,441	,035	,524	,169

ÖRGÜTSEL DESTEK ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK GÜVENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI EĞİTİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA

2	Kendimi, bu okuldaki öğretmenlerin en yakın dostu	3,907	1,2461	,10	-.024	,003	-.095	,830
1	Okul yönetiminin öğretmenlere ilişkin uygulamasını	3,702	1,3108	-	-.026	,194	-.072	,801
5	Alanımla ilgili ders olmasa da bu okulda kalmak için başka derse girmeyi kabul edebilirim.							
6	Günlük olarak planlanan derslerimi yetiştiremediğim zaman ek ders yapma fırsatı aramaktayım.							
15	Öğretmenlik mesleğinde önemli bir yer edinmek (tanınmak) istiyorum							
26	Bu okuldaki insanlar arası ilişkiyi onaylamıyorum.							

3.2.5. Güvenilirlik Analizleri

Ölçek ve çalışmanın güvenilirliği Cronbach's Alpha değerleri ile test edilmiştir. Tablo 5'te ölçeklere ait Cronbach's Alpha ve faktörlerin toplam varyansı açıklama oranına dair sonuçlar bulunmaktadır. Buna göre Cronbach değerleri, örgütsel adanmışlık; 0.912, örgütsel destek; 0.937 ve psikolojik güven; 0.916 olarak ölçekler bazında görülmüştür. Cronbach Alpha değerinin 0.60'ın üzerinde olması güvenilirlik bakımından yeterli görülmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994).

Tablo 5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Chronbach's Alpha Değerleri

Envanter		Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Cronbach's Alpha
Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Örgütsel Adanmışlık (Genel)	% 63.511	0.912
	Çalışma Grubu	% 16.182	0.885
	Öğretmenlik Mesleği	% 14.499	0.823
	Çalıştığı Kuruma	% 13.633	0.878
	Öğretim İşlerine	% 11.962	0.797
	İş Arkadaşına	% 7.234	0.676
Psikolojik Güven	Psikolojik Güven	% 66.871	0.916
Örgütsel Destek	Örgütsel Destek	% 69.727	0.937

3.3. Korelasyon Analizleri

Tablo 6'da değişkenler ve alt boyutları bazında korelasyon ilişkileri yer almaktadır. Buna göre değişkenler arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu değerlendirmek mümkündür ($p < 0.01$).

Tablo 6. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi

	Örgütsel Adanmışlık	Çalışma Grubu	Öğretmenlik Mesleği	Okula Adanmışlık	Öğretim İşlerine	İş Arkadaşına	Psikolojik Güven	Örgütsel Destek
Örgütsel Adanmışlık	1							
Çalışma Grubu	..831**	1						
Öğretmenlik Mesleği	.293**	.491**	1					
Çalıştığı kuruma Adanmışlık	.510**	.638**	.549**	1				
Öğretim İşlerine	.237**	.454**	.552**	.468**	1			
İş Arkadaşına	.267**	.059	-.009	.161**	-.074	1		
Psikolojik Güven	.481**	.367**	.293**	.510**	.237**	.267**	1	
Örgütsel Destek	.632**	.480**	.378**	.696**	.333**	.269**	.563**	1

3.4. Regresyon Analizleri

3.4.1. Örgütsel Destek Örgütsel Adanmışlık

Bu analizde bağımsız değişken olan örgütsel desteğin bağımlı değişken örgütsel adanmışlığın her bir boyutuna etkisi analiz edilmiştir. Örgütsel desteğin örgütsel adanmışlığa yönelik etkisinin olup olmadığının anlaşılması için basit doğrusal regresyon yöntemi kullanılmıştır. İlk aşamada ana hipotez test edilecek daha sonra alt boyutlara yönelik analizler gerçekleştirilecektir.

Tablo 7. Örgütsel Desteğin Örgütsel Adanmışlığa Etkisi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	0.632(a)	0.399	0.397	264.014
	B	Beta	T	Sig
(Sabit)	2.034		21.199	0.000
Örgütsel Destek	0.403	0.632	16.249	0.000

*Bağımlı Değişken: Örgütsel Adanmışlık

**ÖRGÜTSEL DESTEK ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK
GÜVENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
BAĞLI EĞİTİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA**

Tablo7’de görüleceği üzere, örgütsel desteğin, örgütsel adanmışlığa pozitif etkisi olup ve bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=.00<0,01$). Örgütsel adanmışlığın %39,9’u örgütsel destek tarafından açıklanmaktadır ($r=.632$, $r^2=0.399$). Araştırma modeli; “(örgütsel adanmışlık)= $2.034+0.403*$ (örgütsel destek)” biçimindedir. Bu bulgulara göre, H1 desteklenmektedir.

3.4.2. Örgütsel Destek Çalışma Grubuna Adanmışlık

Ana hipotezimiz olan örgütsel desteğin örgütsel adanmışlığa etkisini anlamaya yönelik basit regresyon analizi çalışıldıktan sonra gene aynı analiz tekniği ile alt boyutlara yönelik oluşturulan hipotezler test edilecektir. Buna göre ilk alt hipotez; H1a Örgütsel desteğin çalışma grubuna adanmışlığa pozitif etkisi vardır.

Tablo 8. Örgütsel Desteğin Çalışma Grubu Adanmışlığa Etkisi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	0.480(a)	0.231	0.229	119.256
(Sabit)	B	Beta	T	Sig
	1.677		9.744	0.000
Örgütsel Destek	0.486	0.480	10.920	0.000

***Bağımlı Değişken:** Çalışma Grubuna Adanmışlık

Tablo 8’e göre örgütsel desteğin, örgütsel adanmışlık boyutlarından çalışma grubuna adanmışlığa pozitif etkisi olduğu, istatistiksel olarak da anlamlı olduğu görülmüştür ($p=.00 <0,01$). Çalışma grubuna adanmışlığın %23,1’i, örgütsel destek tarafından açıklanmaktadır ($r=.480$, $r^2=0.231$). Araştırma modeli; “(Çalışma grubuna adanmışlık)= $1.677+0.486*$ (örgütsel destek)” biçimindedir. Bu bulgulara göre, alt hipotez H1a desteklenmektedir.

3.4.3. Örgütsel Destek Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık

Tablo 9. Örgütsel Desteğin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlığa Etkisi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	0.378(a)	0.143	0.141	66.521
(Sabit)	B	Beta	T	Sig
	2.840		17.784	0.000
Örgütsel Destek	0.336	0.378	8.156	0.000

***Bağımlı Değişken:** Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık

Örgütsel desteğin, örgütsel adanmışlık boyutlarından öğretmenlik mesleğine adanmışlığa pozitif etkisi olup bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=.00<0,01$). Öğretmenlik mesleğine adanmışlığın %14,3'ü, örgütsel destek tarafından açıklanmaktadır ($r=.378$, $r^2=0.143$). Araştırma modeli ise; “(Öğretmenlik mesleğine

adanmışlık)= $2.840+0.336*$ (örgütsel destek)” biçimindedir (Tablo 7). Bu bulgulara göre, alt hipotez H1b desteklenmektedir.

3.4.4. Örgütsel Destek Çalıştığı Kuruma Adanmışlık

Tablo 10. Örgütsel Desteğin Çalıştığı Kuruma Adanmışlığa Etkisi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	0.696(a)	0.485	0.484	374.809
(Sabit)	B	Beta	T	Sig
	0.765		5.004	0.000
Örgütsel Destek	0.764	0.696	19.360	0.000

***Bağımlı Değişken:** Çalıştığı Kuruma Adanmışlık

Örgütsel desteğin, örgütsel adanmışlık boyutlarından çalıştığı kuruma adanmışlığa pozitif etkisi olup bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=.00 <0,01$). Çalıştığı kuruma adanmışlığın %48,5'i, örgütsel destek tarafından açıklanmaktadır ($r=.696$, $r^2=0.485$). Araştırma modeli ise; “(Çalıştığı kuruma adanmışlık)= $0.765+0.764*$ (örgütsel destek)” biçimindedir. Bu bulgulara göre, alt hipotez H1c desteklenmektedir.

3.4.5. Örgütsel Destek Öğretim İşlerine Adanmışlık

Tablo 11. Örgütsel Desteğin Çalıştığı Kuruma Adanmışlığa Etkisi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	0.333(a)	0.111	0.109	49.640
(Sabit)	B	Beta	T	Sig
	3.288		25.918	0.000
Örgütsel Destek	0.231	0.333	7.046	0.000

***Bağımlı Değişken:** Öğretim İşlerine Adanmışlık

Örgütsel desteğin, örgütsel adanmışlık boyutlarından öğretim işlerine adanmışlığa pozitif etkisi olup istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=.00 <0,01$). Öğretim işlerine adanmışlığın %11,1'i, örgütsel destek tarafından açıklanmaktadır ($r=.333$, $r^2=0.111$).

ÖRGÜTSEL DESTEK ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK GÜVENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI EĞİTİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA

Araştırma modeli ise; “(Öğretim işlerine adanmışlık)=3.288+0.231* (örgütsel destek)” biçimindedir. Bu bulgulara göre, alt hipotez H1d desteklenmektedir.

3.4.6. Örgütsel Destek İş Arkadaşına Adanmışlık

Tablo 12. Örgütsel Desteğin İş Arkadaşına Adanmışlığa Etkisi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	0.269(a)	0.072	0.070	31.085
	B	Beta	T	Sig
(Sabit)	2.540		10.894	0.000
Örgütsel Destek	0.336	0.269	5.575	0.000

***Bağımlı Değişken:** İş Arkadaşına Adanmışlık

Örgütsel desteğin, örgütsel adanmışlık boyutlarından iş arkadaşına adanmışlığa pozitif etkisi olup istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=.00 < 0,01$). İş arkadaşına adanmışlığın %7,2’si, örgütsel destek tarafından açıklanmaktadır ($r=.269$, $r^2=0.072$). Araştırma modeli ise; “(İş arkadaşına adanmışlık)=2.540+0.336* (örgütsel destek)” biçimindedir. Bu bulgulara göre, alt hipotez H1e desteklenmektedir.

3.4.7. Örgütsel Desteğin Örgütsel Adanmışlığa Etkisinde Psikolojik Güvenin Düzenleyici Rolü

Tablo 13. Örgütsel Desteğin Örgütsel Adanmışlığa Etkisinde Psikolojik Güvenin Düzenleyici Rolü

	B	T	R2	Düz. R2	F	P
Bağımsız Değişken						
Sabit	2.034	21.199	0.632	0.397	264.014	.000
Örgütsel Destek	0.403	16.249				
Bağımsız Değişkenler						
Sabit	1.834	17.172				
Örgütsel Destek	0.337	11.432	0.422	0.419	144.820	.000
Psikolojik Güven	0.118	3.975				

***Bağımlı Değişken:** Örgütsel Adanmışlık $P<.001$

Düzenleyici değişkenle regresyon analizinde ilk aşamada tek boyut olan örgütsel destek değişkeni modelde yer almıştır. Örgütsel destek modelde yer aldığı örgütsel

davranışın %39.7' sini açıklamaktadır. İlk modelimiz ise; “(Örgütsel adanmışlık)=2.034+0.403* (psikolojik güven)” biçimindedir($r^2=0.632$, $p=0.000$).

İkinci aşamada ise psikolojik güven modele dahil edilmiş ve model anlamlı bulunmuştur ($r^2=0.422$; $p=0000$). Böylelikle model “(Örgütsel adanmışlık)=1.834+0.337* (örgütsel destek) + 0.118*(psikolojik güven)” haline gelmiştir.

H2: Örgütsel destek örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkide psikolojik güven düzenleyici rolü üstlenmektedir. Bu bulgulara göre, hipotezimiz desteklenmektedir.

4. TARTIŞMA

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi-özel eğitim kurumlarında yapılan araştırma neticesinde örgütsel destek örgütsel adanmışlık arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel destek örgütsel adanmışlık arasındaki pozitif yönlü ilişkiye dair ampirik bulgular, literatürde bu iki değişken arasındaki ilişkinin yönü konusunda var

olan tartışmaya katkıda bulunmaktadır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel desteğin örgütsel adanmışlığa etkisine yönelik ilk hipotez alt boyutlarıyla birlikte desteklenmiştir. Bu sonucun literatürde yapılan diğer araştırmalar ile benzer sonuçlar gösterdiği görülmüştür. Buna göre, Kılıçaslan vd. (2021:618) tarafından tekstil işçilerine yönelik yapılan, Meriç vd. (2019:72) tarafından ilk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde yapılan ve İnce(2016:656) tarafından bir tekstil fabrikasında yapılan çalışma ile benzer sonuçlar elde edildiği anlaşılmaktadır. Allen (2003), Naumann (1998), Kogan (2004), Fuller (2003), Guzzo, Noonan ve Elron (1994), Hutchison ve Gartska (1996), Jones, Flynn ve Kelloway (1995), Settoon, Bennett ve Liden (1996), Shore ve Tetrick (1991) ve Wayne vd. (1997) algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde güçlü ilişkiler tespit etmişlerdir (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012: 35). Yapılan diğer çalışmalar gibi bu çalışmada elde bulgular, çalışanların adanmışlıklarının sağlanmasının yollarından birinin örgütsel destekle mümkün olacağı görülmektedir.

Ayrıca araştırmada örgütsel destek örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkide, psikolojik güvenin düzenleyici rolü araştırılmış, modele psikolojik güven eklenmiş ve psikolojik güvenin bu ilişkiye pozitif anlamlı bir etkide bulunduğu görülmüştür. Bu bağlamda çalışmanın ana hipotezini oluşturan ve ilk defa çalışılan “Örgütsel destek ve örgütsel adanmışlık ilişkisinde psikolojik güvenin düzenleyici rolü vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Bu hipotezi test etmek için bağımsız değişkenimiz örgütsel desteğin bağımlı değişken örgütsel adanmışlığa etkisi test edilmiş daha sonra modele psikolojik güven dahil edilmiştir. Sonrasında psikolojik güvenin etkisiyi değiştirdiği görülmüştür. Buradan örgütün en önemli insan kaynağını verimli çalıştırmak ve bu kaynak ile rekabette avantaj sağlamak isteyen yöneticilere büyük görev düştüğünü ifade etmek mümkündür.

Yapılan literatür taramasında örgütsel destek örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkide psikolojik güvenin düzenleyici rolü, hususunun birlikte ele alındığı bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Ancak yapılan literatür taramasında yapılmış olan başka benzer araştırma neticelerinin de elde edilen bulguları destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Çalışanların yönetici desteğine ilişkin algıları ile psikolojik güvenlik arasındaki ilişkilere ilişkin literatürde sınırlı çalışmalar olduğu görülmektedir (Köse, 2021:123). Yapılan araştırmada örgütsel olarak ilişkilerin desteklendiği bir yapının olduğu örgütlerde çalışanların yüksek psikolojik güven ortamına sahip olduğu ve teşvik edildiği görülmüştür. Gerçekleştirilen araştırmada elde edilen veriler yönetici desteği ile psikolojik güven arasında anlamlı bir ilişki olduğunu desteklemektedir (Köse,2021:123). Literatürdeki diğer bir çalışma da psikolojik olarak güvenli bir iş ortamına sahip çalışanların birbirilerine karşı daha olumlu duygu ve düşünceler beslediğini, kendi aralarında birbirleriyle olan ilişkilerinde daha insani olduklarını ve birbirilerine karşı saygı duyduklarını ifade etmektedir (Newman vd., 2017:522, Tiwari & Lenka, 2016: 19).

SONUÇ

Araştırmanın amacı, İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü bünyesinde faaliyet gösteren okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel adanmışlık ilişkisinde psikolojik güvenin düzenleyici rolünün olup olmadığını anlamaktır. Bu ilişkiyi anlamak için yapılan literatür taraması sonucunda hipotezler oluşturulmuş, hipotezleri test etmek amacıyla bir araştırma tasarlanmıştır. Araştırma için anket oluşturulmuş ve elektronik ortamda veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler ve analizler neticesinde, çalışanların örgütlerine olan adanmışlığını sağlamak için örgütsel desteğin önemli olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca örgütsel desteğin bağımlı değişken örgütsel adanmışlığa etkisinde psikolojik güvenin düzenleyici rolü test edilmiş ve sonrasında psikolojik güvenin bu etkiyi değiştirdiği görülmüştür. Buradan hareketle örgütün en önemli insan kaynağını verimli çalıştırmak ve bu kaynak ile rekabette avantaj sağlamak isteyen yöneticilere çalışma ortamlarında hem örgütsel desteğin sağlanmasında hem de psikolojik güvenin oluşmasında büyük görevler düştüğünü ifade etmek mümkündür.

Bu çalışma İstanbul İli Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi-özel okullarda çalışan öğretmen ve idareciler üzerinde yapılmıştır. Bu alana ilgi duyan araştırmacılar benzer çalışmayı diğer sektörlerde tekrarlayabilirler. Zaman ve ekonomik kısıtlar çalışmanın sadece İstanbul İli ile sınırlandırılmamasına neden olmuştur. İlgi duyan araştırmacıların, yeni bir araştırmayı daha büyük evrende tekrarlayabileceği değerlendirilmektedir.

**THE MODERATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL TRUST IN THE
RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL SUPPORT AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY IN EDUCATIONAL
INSTITUTIONS AFFILIATED TO ISTANBUL PROVINCIAL
DIRECTORATE OF NATIONAL EDUCATION**

1. INTRODUCTION

The organizational support approach considers the amount of increase in employees' effort and the willingness of organizations to reward employees' contributions and the extent to which they meet their socio-emotional needs. Organizational commitment contributes to the survival of the organization and the more harmonious and efficient work of the staff.

Schein and Bennis (1965) suggested that psychological safety will support employees to feel safe in the organization and to believe that they can cope with the difficulties they will encounter.

The success of organizations in achieving their goals in the 21st century and the sustainability of this success are directly related to the motivation, satisfaction and commitment of employees to their organizations. On the other hand, the desired performance cannot be achieved in environments where employees do not psychologically trust their organizations. The interaction between organizational support, organizational commitment and psychological trust is considered an important focal point for organizations in terms of making human resources management practices more effective and increasing employee motivation.

2. METHODS

In this study, the main population consists of teachers and administrators working in primary, secondary and high school educational institutions operating under the Istanbul Provincial Directorate of National Education. It is known within the framework of the information obtained from the institution that the number of public/private employees (teachers, vice principals, principals) for the 2023-2024 academic year is 171,224. A specific sample was not selected in the research, the questionnaire was sent to all employees electronically and 400 were returned. Data collection took place between October 2023 and January 2024. Sample selection was based on the assumption that the population was homogeneous. With 171,224 employees, it can be said that the sample number representing the main population is 384 with a 95% reliability interval and taking into account the assumption that the sample is not homogeneous (Saruhan & Özdemirci, 2018, p.200). The fact that the 400 surveys collected are greater than the calculated value of 384 shows that the study has reached the required sample size.

3. RESULTS

Organizational support has a positive effect on organizational commitment and this effect is statistically significant. According to these findings, H1 is supported.

After the simple regression analysis was conducted to understand the effect of organizational support on organizational commitment, the hypotheses formed for the sub-dimensions were tested with the same analysis technique. Accordingly, the first

sub-hypothesis; H1a The positive effect of organizational support on work group commitment was determined.

The positive effect of organizational support on commitment to teaching profession, one of the dimensions of organizational commitment, was found to be statistically significant. According to these findings, sub-hypothesis H1b is supported.

Organizational support has a positive effect on commitment to the institution, one of the dimensions of organizational commitment, and this effect was found to be statistically significant. According to these findings, sub-hypothesis H1c is supported.

Organizational support has a positive effect on commitment to teaching jobs among the dimensions of organizational commitment and this effect is statistically significant. According to these findings, sub-hypothesis H1d is supported.

Organizational support has a positive and statistically significant effect on commitment to colleagues among the dimensions of organizational commitment. According to these findings, sub-hypothesis H1e is supported.

In the regression analysis with the moderator variable, the organizational support variable, which is a single dimension, was included in the model at the first stage. When organizational support is included in the model, it explains 39.7% of organizational behavior. In the second stage, psychological trust was included in the model and the model was found significant. Psychological trust was found to play a moderating role in the relationship between organizational support and organizational commitment. According to these findings, our main hypothesis is supported.

4. DISCUSSION

As a result of the research conducted in public-private educational institutions affiliated with the Ministry of National Education, a positive relationship was determined between organizational support and organizational commitment. Empirical findings regarding the positive relationship between organizational support and organizational commitment contribute to the discussions in the literature regarding the direction of the relationship between these two variables. As a result of the analyses, the first hypothesis regarding the effect of organizational support on organizational commitment was supported with its sub-dimensions. It was observed that this result showed similar results to other studies in the literature. In addition, in the study, the moderating role of psychological trust in the relationship between organizational support and organizational commitment was investigated, psychological trust was added to the model and it was observed that psychological trust had a positive significant effect on this relationship. In this context, the hypothesis "Psychological trust has a moderating role in the relationship between organizational support and organizational commitment", which constitutes the main hypothesis of the study and was studied for the first time, was accepted.

CONCLUSION

The aim of the study is to understand whether psychological trust has a regulatory role in the relationship between organizational support and organizational commitment of teachers working in schools operating under the Istanbul Provincial Directorate of National Education. In order to understand this relationship, hypotheses were formed as a result of the literature review and a research was designed to test the hypotheses. A questionnaire was created for the research and data were collected electronically. As a result of the obtained data and analysis, it was concluded that organizational support is important to ensure employees' commitment to their organizations. It is also concluded that organizational support The moderating role of psychological trust in the effect of the dependent variable on organizational commitment was tested and then it was seen that psychological trust changed this effect. From this point of view, it is possible to state that managers who want to make the most important human resource of the organization work efficiently and gain competitive advantage with this resource have great duties both in providing organizational support and in the formation of psychological trust in their working environments.

KAYNAKÇA

- Akdağ Z. M. (2020), *Örgütsel Güven ve İşe Adanmışlık İlişkisi*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Altındağ, E. (2011), *Aile Şirketlerinde Stratejik Yönelim Düzeylerinin Tespiti ve Firma Performansı Üzerinde Etkisi*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Kocaeli.
- Altunay, E. (2017). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Milli Eğitim*, 213, 27-66.
- Asım Özdemir (2010), İlköğretim Okullarında Algılanan Yönetici Desteğinin ve Bireycilik-Ortaklaşa Davranışcılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi, *Educational Administration: theory and Practice*, Vol 16 Issue 1 pp 93-112.
- Bakker Arnold B.,Schaufeli Wilmar B., Leiter Michael P, Taris Toon W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Ppsychology. *Work and Stress*, 22(3), 187-200.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139
- Büyükbeşe, T., ve Gökaslan, M. O. (2018). İşe gömülmüslük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Mukaddime*, 9(2), 135-154.
- [Carmeli](#), A.,and Gittel, J. H. (2009). High-quality Relationships, Psychological Safety, and learning from failures in work organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(6), 709–729.

**ÖRGÜTSEL DESTEK ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK
GÜVENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
BAĞLI EĞİTİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA**

- Castellano, W. G. (2016). *21. Yüzyıl İşgücü Adanmışlığı İçin Uygulamalar: Değişen İş Yerinde Yetenek Yönetiminin Zorlukları*. (Çeviri Editörü Kunday, Ö.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Celep, C. (1998). Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı. *Türk Eğitim Derneği Eğitim ve Bilim Dergisi*, 22(108)
- Ceylan A.,Türkyılmaz H., Örgütsel Güven ve İşe Adanmışlık İlişkisi,*Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal Of International Social Research* Cilt: 14 Sayı: 77 Nisan 2021.
- Çeçe F. (2023), *Örgütsel Öğrenmenin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Destek ve Yüksek Performanslı İnsan Kaynakları Uygulamalarının Aracılık Rollerini: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul.
- Çetin, A., Alacalar, A. (2016). İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri İle Algılanan Sosyal Ve Örgütsel Desteğin Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt. 12, Sayı, 27, 193-216.
- Çetin, F., Basim, H. N. ve Ayy, O. (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-70.
- Çınar, Ö. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Çıktılar Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü: Kahramanmaraş Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Kahramanmaraş.
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Edmondson, A. C. (2002). Managing the risk of learning: Psychological Safety in Work Teams (pp. 255-275). Cambridge, MA: Division of Research, Harvard Business School.
- Edmondson, A. C., and Lei, Z. (2014). Psychological safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23-43.
- Eisenberger, R., R. Huntington and D. Sowa. (1986). Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., S. Armeli, B. Rexwinkel, P. D. Lynch and L. Rhoades. (2001). *Reciprocation of Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology*, 86.1, 42-51
- Eren, E., (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım ve Yayınevi.1998. S.224.
- Fındıklı, M. A. (2014). Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisatı Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25.77, 136 – 157.
- Görgülü, H. (2022). *Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkisi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Eskişehir.

- Hakanen, J. J., R. Perhoniemi, S. Toppinen-Tanner, (2008). “Positive Gain Spirals at Work: From Job Resources to Work Engagement, Personal Initiative and Work-unit Innovativeness”, *Journal of Vocational Behavior*, 73/1, 78.
- İnce, A.R. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57), 649-660.
- İzğören, A. Ş. (2018). *Geleceği Yönetmek*, Elma Yayınevi, Ankara.
- Jha, S. (2018). “Team Psychological Safety and Team Performance: A Moderated Mediation Analysis of Psychological Empowerment”. *International Journal of Organizational Analysis*. 27(4), ss. 903-924.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kılıçaslan, S., Derin, N., İlkım, N. (2022). Algılanan Örgütsel Destek İle İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkide Kişiliğin Aracılık Etkisi. *İzmir İktisat Dergisi*. 37(3). 607-629.
- Kmiec, J.J.(2010), A study of the Effectiveness of a Pilot training program in an Organizational Setting: An Intervention for work Engagement, Submitted to the Graduate School of The University of Southern Mississippi in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.
- Koyuncu, T. (2013). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle İşe Bağlılıkları Arasındaki İlişki*, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Köse, S.(2021). *Örgütsel Adalet ve Yönetici Desteği İle İhbarcılık (Whistleblowing) Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Denizli.
- Kurtessis, J. N., R. Eisenberger, M. T. Ford, L. C.Buffardi, K. A. Stewart, K. A. And C. S. Adis. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Lee, Junghoon (Jay) and Chihyung “Michael” Ok (2015); “Drivers Of Work Engagement: An Examination Of Core Self-Evaluations and Psychological Climate Among Hotel Employees,” *International JournalOf Hospitality Management* 44 (2015), 84–98.
- Mayer, R.C.,Davis, J.H., Schoorman, F.D. (1995). An İntegrative Model of Organizational Trust, *Academy of Management Review*, 20, 709-734.
- Meriç, E.,Öztürk Çiftci, D., ve Yurtal, F. (2019). Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 27(1), 65-74.
- Meyer, R. C. And Schoorman, F. D. (1998). Differentiating Antecedents of Organizational Commitment: A Test of March and Simon’s Model. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 15-28.
- Morrow, P.C. (1983). Concept Redundancy İn Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management*. Sayı: 8, 486-500.
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). *Psychological Safety: A Systematic Review of The Literature*. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521–535.

- Nunnally, J. C.,Bernstem, I. H., (1994), *Psychometric Theory*, 3nd Ed., Mcgraw-Hill Inc., New York.
- Özeren, E., Arslan, A. ve Demirtaş, Ö. (2019). İKY Uygulamalarının İşe Adanmışlık ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1, 211-228.
- Öztürk, C. ve Özdoğan, D. (2022). Örgütsel Bağlılık İle İş Doyumu İlişkisi. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 1-10.
- Polat, S. ve E. Aktop. (2010). Öğretmenlerin Duygusal Zeka ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi* 22, 1-20.
- Randall, D.M. and Cote, J.A. (1991). Interrelations ships of Work Commitment Constructs. *Work and Occupptions*. Sayı:18, S.194-212.
- Reichers, A. E. (1985). *A Review and Reconceptualization of organizational Comminment*. *Academy of Management Review*, (10)3, 465-476.
- Rhoades L, Eisenberger R. Perceived organizational support: a review of the literature. *J. Appl Psychol*. 2002 Aug;87(4):698-714.
- Saruhan, Ş.C.; Özdemirci, A., (2018). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Schein, E. H. (1993). *How Can Organizations Learn Faster? The Problem Of Entering The Green Room*. *Sloan Management Review*, 34, 85-92.
- Settoon, R. P., N. Bennett and R. C. Liden. (1996). Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange and Employee Reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81, 219-227.
- Tiwari, B., & Lenka U. (2016). Building Psychological Safety For Employee Engagement İn Post-Recession. *Development and Learning İn Organizations*, 30(1), 19-22.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinizizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6, 363-387.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2):183-206.
- Üren S. ve Çorbacıoğlu S. (2012). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14/1, 29-52.
- Yavan, Ö. (2016).Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık.*Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 278-296.
- Yener, S. (2015). Psikolojik Rahatlık Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(13), 280-305.
- Yolaç, G. (2008). Satış Elemanlarının Örgütsel Bağlılığı Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dergipark Akademik. Cilt 8, Sayı 30*, 155 – 161.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Turgay KAYMAKCI İhsan YİĞİT
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Turgay KAYMAKCI İhsan YİĞİT
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Turgay KAYMAKCI İhsan YİĞİT
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Turgay KAYMAKCI İhsan YİĞİT
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Turgay KAYMAKCI İhsan YİĞİT